ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*] SECINĀJUMI,

sniegti 2006. gada 9. martā [1]

I — Ievads

1. Izskatāmajā valsts pienākumu neizpildes lietā Komisija izvirza iebildumu, ka dažas Apvienotās Karalistes valsts tiesību normas darba ņēmēju darba laika regulēšanas jomā un attiecīgi ar tām saistītās vadlīnijas pārkāpj Kopienu tiesības.

2. Lietas dalībnieku viedokļi it īpaši atšķiras jautājumā par to, vai Apvienotā Karaliste ir veikusi visus vajadzīgos pasākumus, lai īstenotu darba ņēmēju tiesības uz minimālo diennakts un nedēļas atpūtu. Apvienotajai Karalistei nelabvēlīgas nostājas pamatojumam var izmantot *Department of Trade and Industry* [Tirdzniecības un rūpniecības ministrija] pieņemtās vadlīnijas, atbilstoši kurām darba devēju pienākumos neietilpst pārbaudīt, lai viņu darba ņēmēji faktiski izmantotu savu atpūtas laiku.

3. Vienlaicīgi ir jānoskaidro, vai Kopienu tiesības pieļauj atkāpi no darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālās robežas arī attiecībā uz darba ņēmējiem, kuriem tikai daļa no darba laika ir nomērīta vai normēta vai ko tikai daļēji var noteikt pats darba ņēmējs.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

4. Atbilstošās Kopienu tiesību normas izskatāmajā lietā ir Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem [2] (turpmāk tekstā — "Direktīva par darba laiku").

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

2 — OV L 307, 18. lpp. Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.) no 2004. gada 4. augusta aizstāja Direktīvu par darba laiku. Ciktāl tam šajā lietā ir nozīme, abām direktīvām ir līdzīgs saturs.

Minētās direktīvas 1. panta 1. punktā ir noteikts drošības un veselības prasību minimums attiecībā uz darba laika organizāciju.

5. Direktīvas par darba laiku 3. un 5. pantā ir noteikts darba ņēmēju diennakts un nedēļas atpūtas minimālais laiks. Atbilstoši tiem dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo diennakts atpūtu, kam jābūt 11 stundas pēc kārtas katru 24 stundu laikposmā (3. pants), un katru septiņu dienu laikposmā darba ņēmējam ir tiesības uz nepārtrauktu minimālo atpūtas laiku 24 stundu ilgumā plus 11 stundas diennakts atpūtas, kas minēta 3. pantā (5. panta pirmā daļa).

6. Ņemot vērā konkrētu darbības veidu īpatnības, Direktīva par darba laiku ļauj dalībvalstīm atkāpties no dažiem tās noteikumiem, tostarp arī no minimālā atpūtas laika, kā arī no darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālajām robežām. Šajā sakarā Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punkts nosaka:

"Pienācīgi ievērojot vispārējos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, dalībvalstis var atkāpties no 3., 4., 5., 6., 8. vai 16. panta, ja, ņemot vērā attiecīgās darbības īpatnības, darba laika ilgums netiek mērīts un/vai ir normēts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji [..]."

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

7. Apvienotajā Karalistē Direktīvu par darba laiku valsts tiesībās transponēja Noteikumi par darba laiku [*Working Time Regulations*] [3] (turpmāk tekstā — "*WTR*"), kas stājās spēkā 1998. gada 1. oktobrī.

8. *WTR* 10. panta 1. punkts, kas transponēja Direktīvas par darba laiku 3. pantu par diennakts atpūtu, paredz:

"Katram pilngadīgam darba ņēmējam katru 24 stundu laikposmu, ko viņš strādā sava darba devēja labā, ir tiesības uz minimālo diennakts atpūtu 11 stundas pēc kārtas."

3 — *Working Time Regulations 1998, S.I.* 1998, Nr. 1833.

9. *WTR* 11. panta 1. punkts, kas transponēja Direktīvas par darba laiku 5. panta noteikumus par nedēļas atpūtas laiku, noteic:

"Ievērojot 2. punktā paredzētos noteikumus, katram pilngadīgam darba ņēmējam katru septiņu dienu laikposmā, ko viņš strādā sava darba devēja labā, ir tiesības uz nepārtrauktu minimālo atpūtas laiku 24 stundu ilgumā."

10. Turklāt Apvienotās Karalistes *Department of Trade and Industry* pieņēma vadlīnijas [4], lai darba devējiem un darba ņēmējiem atvieglotu *WTR* noteikumu izpratni. Šo vadlīniju 5. nodaļā attiecībā uz diennakts un nedēļas atpūtu cita starpā ir noteikts:

"Darba devējiem jānodrošina, lai darba ņēmēji *varētu* izmantot savu atpūtas laiku, bet to pienākums nav pārbaudīt, lai viņi to *faktiski* izmantotu." [5]

11. Turklāt 1999. gadā, piemērojot Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punktu, *WTR* tika papildināti ar 20. panta 2. punktu [6], kas noteic:

"Ja daļa no darba ņēmēja darba laika ir nomērīta vai normēta vai to nevar noteikt pats darba ņēmējs, bet ja attiecīgās darbības īpatnības ir tādas, ka, darba devējam to neprasot, darba ņēmējs var arī veikt darbu, kura ilgums nav nomērīts vai normēts vai kuru tas nosaka pats, 4. panta 1. un 2. punkts un 6. panta 1., 2. un 7. punkts ir piemērojams tikai uz to darba daļu, kas ir nomērīta vai normēta vai kuru nevar noteikt pats darba ņēmējs." [7]

III — Pirmstiesas procedūra un prasījumi

12. 2002. gada 21. marta vēstulē Komisija iebilda, ka *WTR* 20. panta 2. punkts prettie-

4 — Vadlīniju nosaukums ir *Your guide to the Working Time Regulations* un to 2003. gada redakcija ir pieejama tīmekļa vietnē http://www.dti.gov.uk/er/work_time_regs/wtr_guide.pdf (pēdējo reizi aplūkota 2006. gada 18. janvārī).

5 — Angļu valodā:
"Employers must make sure that workers *can* take their rest, but are not required to make sure that they *do* take their rest." (skat. vadlīniju 14. lpp.); izcēlumi atbilst oriģinālam.

6 — Grozījumi tika izdarīti 1999. gada 16. decembrī ar *Working Time Regulations 1999* (*S.I.* 1999, Nr. 3372) 4. pantu un stājās spēkā 1999. gada 17. decembrī.

7 — *WTR* 4. un 6. pants nosaka darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālās robežas.

siskā veidā pārkāpj atkāpi, ko pieļauj Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punkts, un ka *Department of Trade and Industry* vadlīnijās ieteiktā tiesību normu piemērošana ir pretrunā Direktīvas par darba laiku mērķiem.

13. Apvienotās Karalistes valdība savu nostāju pauda 2002. gada 31. maija vēstulē. Tā uzskata, ka valsts transponējošās tiesību normas, ieskaitot vadlīnijas, atbilst Direktīvas par darba laiku prasībām.

14. 2003. gada 2. maijā Komisija nosūtīja argumentētu atzinumu, kurā tā atkārtoja savus iebildumus. Komisija aicināja Apvienoto Karalisti veikt vajadzīgos pasākumus divu mēnešu termiņā no šī atzinuma paziņošanas brīža.

15. Tomēr Apvienotās Karalistes valdība savā 2003. gada 30. jūnija vēstulē vēlreiz apstiprināja savu iepriekš pausto nostāju.

16. Šādos apstākļos Komisija 2004. gada 23. novembrī cēla prasību saskaņā ar EKL 226. panta 2. punktu. Sākumā Komisija lūdza Tiesu:

— atzīt, ka Apvienotā Karaliste,

1) piemērojot atkāpi attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru daļa no darba laika nav nomērīta vai normēta vai kuru var noteikt pats darba ņēmējs, un

2) neveicot vajadzīgos pasākumus, lai īstenotu darba ņēmēju tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtu,

nav izpildījusi pienākumus, kas tai ir uzlikti saskaņā ar Direktīvas 93/104 17. panta 1. punktu un EKL 249. pantu;

— piespriest Apvienotajai Karalistei atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

17. 2006. gada 26. janvāra tiesas sēdē Komisija daļēji pārformulēja savu prasību. Tagad Komisija lūdz Tiesu:

— atzīt, ka Apvienotā Karaliste,

1) piemērojot atkāpi attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru daļa no darba laika nav nomērīta vai normēta vai kuru var noteikt pats darba ņēmējs, nav izpildījusi pienākumus, kas tai ir uzlikti saskaņā ar Direktīvas 93/104 17. panta 1. punktu un EKL 249. pantu, un

2) saglabājot oficiālās vadlīnijas to esošajā redakcijā, nav izpildījusi pienākumus īstenot tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtu, kas tai ir uzlikti saskaņā ar EKL 249. pantu;

— piespriest Apvienotajai Karalistei atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

18. Apvienotā Karaliste savukārt lūdz Tiesu:

— noraidīt prasību;

— piespriest Komisijai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

19. Turklāt pirmstiesas procedūrā Komisija iebilda pret Apvienotās Karalistes piemērotajām tiesību normām attiecībā uz nakts darba ilguma aprēķināšanas kārtību, ko nosaka *WTR* 6. panta 6. punkts un *Department of Trade and Industry* vadlīnijas; tās pārkāpj Direktīvas par darba laiku 8. pantu, skatot to kopā ar tās preambulas vienpadsmito un divpadsmito apsvērumu. Šajā sakarā Apvienotā Karaliste noteiktajā termiņā izdarīja grozījumus attiecīgajos noteikumos [8]. Ņemot vērā iepriekš minēto, Komisija savā prasībā vairs neizvirza šo iebildumu.

IV — Juridiskais pamatojums

A — *Par pirmo iebildumu — WTR 20. panta 2. punktā paredzētās atkāpes nesaderību ar Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punktu*

20. Komisijas pirmais iebildums ir par *WTR* 20. panta 2. punktu 1999. gada redakcijā,

8 — *Working Time (Amendment) Regulations 2002* (*S.I. 2002*, Nr. 3128) ar 2003. gada 6. aprīli atcēla *WTR 1998* 6. panta 6. punktu. *Department of Trade and Industry* vadlīniju 3. nodaļa 2003. gada redakcijā tika atbilstoši grozīta.

atbilstoši kuram darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālo robežu darba ņēmējam var piemērot tikai attiecībā uz to *daļu viņa darba laika*, "ko var nomērīt vai normēt vai kuru nevar noteikt pats darba ņēmējs".

21. Komisija apgalvo, ka Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punktā paredzētā atkāpe neattiecas uz šo noteikumu. Tas tādēļ, ka šī atkāpe ir piemērojama tikai attiecībā uz tiem darba ņēmējiem, kuru *kopējais* darba laiks nav nomērīts un/vai normēts vai kuru var noteikt pats darba ņēmējs. Turpretī šī atkāpe nepieļauj, ka noteikumi par darba nedēļas un nakts darba maksimālo ilgumu tiek ierobežoti piemēroti tikai attiecībā uz daļu no darba ņēmēja veiktā darba, kā to paredz *WTR* 20. panta 2. punkts situācijai, kad darba ņēmēja darba laiks tikai *daļēji* netiek nomērīts un/vai normēts vai kuru tikai *daļēji* nosaka pats darba ņēmējs.

22. Atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai, lai noteiktu Kopienu tiesību normas piemērojamību, ir jāņem vērā gan tās formulējums, gan konteksts, gan arī tās mērķi [9].

23. Izskatāmajā lietā gan no Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punkta, gan no šīs tiesību normas konteksta un kopumā no Direktīvas par darba laiku galvenā mērķa izriet, ka atkāpes no Kopienu tiesībās noteiktajām darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālajām robežām ir iespējamas tikai tad, ja, ņemot vērā attiecīgās darbības īpatnības, darba laika ilgums *kopumā* netiek mērīts un/vai normēts vai arī darba laiku *kopumā* var noteikt paši darba ņēmēji. Turpretī atkāpe netiek piemērota, ja tikai kāda daļa no darba laika atbilst minētajām īpašībām.

24. Jau Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punkta *teksts* kā tāds norāda uz "darba laiku" kā vienotu lielumu, nevis uz atsevišķām tā daļām. Arī "attiecīgā darbība", kuras īpatnības attaisno no Direktīvas par darba laiku vispārējiem noteikumiem atšķirīgu minimālā diennakts un nedēļas atpūtas laika organizāciju, šeit ir minēta vienskaitlī. Tātad noteicošā ir attiecīgo darba ņēmēju darbības kopaina, nevis, piemēram, atsevišķu šajā darbībā ietilpstošo uzdevumu īpašais raksturs.

25. Šādu nostāju apliecina *konteksts*, kādā atrodas Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punktā paredzētā atkāpe. Atbilstoši Direktīvas par darba laiku 2. panta 1. punktā dotajai definīcijai jēdziens "darba laiks"

9 — Skat. kā jaunāko 2005. gada 8. decembra spriedumu lietā C-280/04 *Jyske Finans* (Krājums, I-10683. lpp., 34. punkts). Skat. citastarp arī 2005. gada 7. jūnija spriedumu lietā C-17/03 *VEMW* u.c. (Krājums, I-4983. lpp., 41. punkts) un 2005. gada 8. septembra spriedumu apvienotajās lietās C-544/03 un C-545/03 *Mobistar* un *Belgacom Mobile* (Krājums, I-7723. lpp., 39. punkts).

aptver "jebkuru laikposmu, kura laikā darba ņēmējs strādā, atrodas darba devēja rīcībā un veic *savu darbu* vai pilda pienākumus [..]" [10]. Tātad atkal atsauce ir uz darba ņēmēja darbību kopumā un nevis uz atsevišķām tās sastāvdaļām. Tādēļ arī no sistēmiskās interpretācijas izriet, ka darba laika jēdziens iemieso sevī vienotu veselumu, ko nosaka darba ņēmēja veiktās darbības vispārējais raksturs, bet nevis atsevišķu viņa izpildīto uzdevumu īpašības.

26. Izdarīt līdzīgu secinājumu vedina arī *mērķis nodrošināt darba ņēmēju aizsardzību*, kas Direktīvā par darba laiku, kopumā ņemot, ir noteicošais un skaidri izpaužas arī tās 17. panta 1. punktā [11].

27. Gan no Direktīvas par darba laiku tiesiskā pamata, ko veido EK līguma 118. A pants [12], gan no tās preambulas pirmā, ceturtā, septītā un astotā apsvēruma, kā arī 1. panta 1. punkta izriet, ka Direktīvai par darba laiku ir jānosaka minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valsts tiesību normas tai skaitā attiecībā uz darba laika ilgumu [13].

28. Turklāt saskaņā ar šiem pašiem noteikumiem šī saskaņošana darba laika organizācijas jomā Kopienu līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem cita starpā minimālo diennakts un nedēļas atpūtu, kā arī adekvātus pārtraukumus, un paredzot maksimālo vidējo nedēļas darba laika ilgumu [14].

29. Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām [15], uz ko skaidri atsaucas Direktīva par darba laiku [16], 7. punktā ir noteikts, ka iekšējā tirgus izveides rezultātā jāuzlabojas darba ņēmēju dzīves un

10 — Mans izcēlums.

11 — Skat. Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punkta sākumu: "Pienācīgi ievērojot vispārējos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus [..]".

12 — EK līguma 117.–120. pantu aizstāja ar EKL 136.–143. pantu.

13 — 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā C-173/99 *BECTU* (*Recueil*, I-4881. lpp., 37. punkts), 2003. gada 9. septembra spriedums lietā C-151/02 *Jaeger* (*Recueil*, I-8389. lpp., 45. punkts), 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c. (Krājums, I-8835. lpp., 91. punkts), 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā C-313/02 *Wippel* (Krājums, I-9483. lpp., 46. punkts) un 2005. gada 1. decembra spriedums lietā C-14/04 *Dellas* u.c. (Krājums, I-10253. lpp., 40. punkts). Skat. arī 1996. gada 12. novembra spriedumu lietā C-84/94 Apvienotā Karaliste/Padome (*Recueil*, I-5755. lpp., 75.–77. punkts).

14 — 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā C-303/98 *Simap* (*Recueil*, I-7963. lpp., 49. punkts), kā arī iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *BECTU* 38. punkts, sprieduma lietā *Jaeger* 46. un 92. punkts, sprieduma lietā *Pfeiffer* 76., 82. un 91. punkts, sprieduma lietā *Wippel* 47. punkts un sprieduma lietā *Dellas* 41. punkts. Skat. turklāt arī iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā Apvienotā Karaliste/Padome 45. un 75. punktu.

15 — Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām tika pieņemta deklarācijas veidā Eiropas Padomes sanāksmes laikā Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī. Šo deklarāciju pieņēma vienpadsmit no tajā laikā esošo divpadsmit dalībvalstu vai to valdību vadītāji un tā nav publicēta *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*; šajā sakarā skat. prezidentūras secinājumus, *Bul*, EK 12-1989, 1.1.10. punkts.

16 — Direktīvas par darba laiku preambulas ceturtais apsvērums.

darba apstākļiem Eiropas Kopienā un ka šis process skar darba laiku un darba laika organizāciju. Minētās hartas 8. punktā ir noteikts, ka katram darba ņēmējam Eiropas Kopienā ir tiesības arī uz (nedēļas) atpūtas laiku, kura ilgums pakāpeniski jāsaskaņo atbilstīgi attiecīgo valstu praksei.

30. Ņemot vērā iepriekš minēto, pastāvīgā judikatūra Direktīvā par darba laiku ietvertos noteikumus par maksimālo darba laika ilgumu un minimālo atpūtas laiku uzskata par īpaši nozīmīgiem Kopienu sociālo tiesību noteikumiem, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir jābūt tiesībām izmantot katram darba ņēmējam [17].

31. Tādējādi atkāpes no minētajiem darba laika organizācijas noteikumiem, piemēram, Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punktā paredzētā atkāpe, ir jāinterpretē sašaurināti [18]. Tādēļ atbilstoši direktīvas mērķim garantēt darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību darbā tās 17. panta 1. punktā paredzētajai atkāpei jāattiecas tikai uz tiem gadījumiem, kad attiecīgās darbības īpatnību dēļ netiek nomērīts un/vai nav normēts *kopējais darba laika ilgums*, bet nevis tikai kāda tā daļa, vai arī uz gadījumiem, kad *kopējo darba laika ilgumu* var noteikt paši darba ņēmēji.

32. Ja Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punktā paredzētā atkāpe tiktu attiecināta arī uz gadījumiem, kad tikai *daļa* no darba laika ir nomērīta vai normēta vai to var noteikt paši darba ņēmēji, rastos draudi, ka tiks apietas Kopienu tiesībās noteiktās darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālās robežas. Tas tādēļ, ka šādos gadījumos maksimālais pieļaujamais nedēļas un nakts darba ilgums pilnībā vai pa lielākai daļai varētu tikt izmantots tai attiecīgā darba ņēmēja veicamajai darba daļai, kas ir nomērīta, normēta vai kuru nevar noteikt pats darba ņēmējs. Šādā situācijā darba ņēmējam, iespējams, būtu jāpārkāpj darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālās robežas, lai paveiktu pārējos uzdevumus, kuru īpatnību dēļ nevar nomērīt vai normēt to izpildei nepieciešamo darba laiku vai arī to var noteikt pats darba ņēmējs.

17 — Iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *BECTU* 43. un 47. punkts, sprieduma lietā *Pfeiffer* 100. punkts, sprieduma lietā *Wippel* 47. punkts un sprieduma lietā *Dellas* 49. punkts.

18 — Šajā sakarā skat. arī iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Jaeger* 89. punktu, atbilstoši kuram "atkāpes, kas paredzētas Direktīvas 93/104 17. pantā, kā izņēmumi no Kopienu tiesiskā režīma darba laika organizācijas jomā ir jāinterpretē *sašaurināti*, ietverot *direktīvas piemērošanas jomā tikai to*, kas ir *nepieciešams* interešu, kuras šīm atkāpēm ir jāaizsargā, nodrošināšanai" (izcēlums mans).

33. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, jāsecina, ka *WTR* 20. panta 2. punkta piemērošanas joma pārsniedz Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punktā paredzēto atkāpi un tādējādi pārkāpj šo Kopienu tiesību noteikumu.

34. Apvienotā Karaliste savā iebildumu rakstā atzīst, ka *WTR* 20. panta 2. punkts "nav nepieciešams, lai pareizi transponētu Direktīvas par darba laiku 17. panta 1. punktu", un apņemas atcelt šo valsts tiesību normu. Turklāt Tiesā notikušās tiesas sēdes laikā noskaidrojās, ka Apvienotajā Karalistē pašreiz likumdošanas procesā tiek iestrādāti attiecīgi noteikumu grozījumi un ir paredzēts, ka tie stāsies spēkā 2006. gada 6. aprīlī.

35. Šajā sakarā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru jautājums par valsts pienākumu neizpildi ir jāizvērtē, ņemot vērā situāciju dalībvalstī, kāda tā bijusi, beidzoties argumentētajā atzinumā noteiktajam termiņam, un Tiesa nevar ņemt vērā nekādas turpmāk radušās izmaiņas. Tādēļ situāciju neietekmē paziņojums par dalībvalsts normatīvo un administratīvo aktu grozījumiem [19].

19 — Skat. 2006. gada 26. janvāra spriedumu lietā C-514/03 Komisija/Spānija (Krājums, I-963. lpp., 44. punkts).

36. Tas nozīmē, ka faktu rašanās laikā dalībvalsts neizpildīja savus pienākumus. Tādēļ šajos apstākļos Komisijas pirmais iebildums ir jāapmierina.

37. Tiesā notikušās tiesas sēdes laikā Komisija apliecināja, ka tā apsver iespēju atsaukt savu pirmo iebildumu, tiklīdz stāsies spēkā noteikumu grozījumi, ar kuriem tiks atcelts *WTR* 20. panta 2. punkts. Ja tiks pieņemts lēmums par daļēju atteikšanos no prasības, tad šajā procedūrā sakarā ar pienākumu neizpildi turpmāk tiks izskatīts tikai Komisijas otrais iebildums, kam ir veltīti tālāk minētie apsvērumi.

B — *Par otro iebildumu — atbilstošo pasākumu, lai īstenotu tiesības uz minimālo diennakts un nedēļas atpūtu, neesamība*

38. Ar otro iebildumu Komisija uzsver, ka, saglabājot oficiālās vadlīnijas to pašreizējā redakcijā, Apvienotā Karaliste nav izpildījusi pienākumu īstenot tiesības uz minimālo diennakts un nedēļas atpūtu, ko tai uzliek EKL 249. pants. Šī iebilduma pamatā ir *Department of Trade and Industry* vadlīnijas, kas nosaka, ka darba devējiem jānodrošina, lai darba ņēmēji *varētu* izmantot savu atpūtas laiku, bet to pienākums nav pārbaudīt, lai viņi to *faktiski* izmantotu.

39. Pirms izvērtēt šo iebildumu pēc būtības, vispirms jānoskaidro jautājums par tā pieņemamību.

1) Par pieņemamību

40. Apvienotā Karaliste uzskata, ka otrais iebildums ir nepieņemams divu iemeslu dēļ.

a) Par pārmetumu par strīda priekšmeta paplašināšanu

41. Pirmām kārtām Apvienotā Karaliste pārmet Komisijai, ka tā procedūras laikā sakarā ar pienākumu neizpildi ir paplašinājusi strīda priekšmetu. Apvienotā Karaliste apgalvo, ka Komisija savā prasības pieteikumā pārsniedz argumentētā atzinuma apjomu. Tā norāda, ka argumentētajā atzinumā otrais iebildums attiecās tikai uz *Department of Trade and Industry* vadlīnijām. Turpretī prasības pieteikumā Komisija izvirza plašāku vispārēju iebildumu par to, ka nepastāv atbilstoši pasākumi, kas garantētu Direktīvas par darba laiku pilnīgu un efektīvu transponēšanu, nepieminot tās sākotnējo iebildumu attiecībā uz vadlīnijām.

42. Pastāvīgā judikatūra nosaka, ka atbilstoši EKL 226. pantam celtas prasības priekšmetu ierobežo šajā pantā paredzētā pirmstiesas procedūra. Tādējādi argumentētā atzinuma un prasības pamatā ir jābūt identiskiem iemesliem. Tādēļ, ja iebildums nav bijis izteikts argumentētajā atzinumā, tas nav pieņemams tiesas procesa stadijā [20].

43. Tomēr no iepriekš minētā nevar secināt, ka jebkurā gadījumā jābūt pilnīgai sakritībai starp iebildumu formulējumu brīdinājuma vēstulē, argumentētā atzinuma rezolutīvajā daļā un prasījumos prasības pieteikumā, ja strīda priekšmets nav ticis paplašināts vai grozīts [21].

44. Izskatāmajā lietā Komisija sava argumentētā atzinuma 22. punktā norāda, ka tai nav iebildumu pret pašiem *WTR* noteikumiem, ar kuriem tiek transponēti Direktīvas par darba laiku 3. un 5. pants par minimālo diennakts un nedēļas atpūtu. Tomēr no *Department of Trade and Industry* vadlīnijām izrietošā prakse neatbilst Direktīvas par darba laiku noteikumiem. Tādējādi Komisija argumentētā atzinuma 23. punktā secina, ka vadlīnijās izklāstītā Apvienotās Karalistes nostāja nav saderīga ar direktīvas mērķi,

20 — 2002. gada 15. janvāra spriedums lietā C-439/99 Komisija/Itālija (*Recueil*, I-305. lpp., 11. punkts), 2004. gada 14. oktobra spriedums lietā C-340/02 Komisija/Francija (Krājums, I-9845. lpp., 26. punkts) un 2005. gada 10. novembra spriedums lietā C-29/04 Komisija/Austrija (Krājums, I-9705. lpp., 26. punkts); skat. arī 2005. gada 8. decembra spriedumu lietā C-33/04 Komisija/Luksemburga (Krājums, I-10629. lpp., 36. punkts).

21 — 2005. gada 16. jūnija spriedums lietā C-456/03 Komisija/Itālija (Krājums, I-5335. lpp., 39. punkts), 2005. gada 7. jūlija spriedums lietā C-147/03 Komisija/Austrija (Krājums, I-5969. lpp., 24. punkts) un iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā Komisija/Luksemburga 37. punkts; skat. arī 2003. gada 27. novembra spriedumu lietā C-185/00 Komisija/Somija (*Recueil*, I-14189. lpp., 81. punkts) un 2005. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-433/03 Komisija/Vācija (Krājums, I-6985. lpp., 28. punkts).

tādēļ ir jāveic izmaiņas vadlīniju formulējumā. Visbeidzot, Komisija argumentētā atzinuma 27. punktā uzsver, ka EKL 249. pants nosaka, ka direktīva, kas adresēta dalībvalstīm, uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu. Šādos apstākļos dalībvalstīm jāatbild par to, lai tiktu piešķirtas un izmantotas Direktīvā par darba laiku garantētās tiesības, proti, attiecībā uz minimālo diennakts un nedēļas atpūtu [22]. Nepietiek tikai ar to, ka direktīva tiek transponēta. Jānorāda, ka vadlīnijas var radīt situāciju, kas ir pretrunā Direktīvai par darba laiku.

45. Komisija prasības pieteikuma 25. punktā atkārtoti norāda uz to, ka *WTR* 10. un 11. pants transponē Direktīvas par darba laiku 3. un 5. pantu. Noslēgumā tā min attiecīgo vadlīniju fragmentu un prasības pieteikuma 26. punktā atkal apgalvo, ka, pēc Komisijas domām, vadlīnijas var rosināt un veicināt situāciju, kas neatbilst Direktīvas par darba laiku prasībām. Rezumējot Komisija prasības pieteikuma 29. punktā secina, ka vadlīnijās izklāstītā prakse nav saderīga ar pienākumu pilnībā un efektīvi transponēt Direktīvu par darba laiku; EKL 249. pants nosaka, ka dalībvalstis viennozīmīgi ir atbildīgas par to, lai Direktīvā par darba laiku garantētās tiesības, proti, attiecībā uz minimālo diennakts un nedēļas atpūtu, patiešām tiktu piešķirtas un izmantotas [23].

46. Ņemot vērā iepriekš minēto, jāsecina, ka Komisija izskatāmajā lietā nekādā ziņā nav pārkāpusi Apvienotās Karalistes tiesības uz aizstāvību, paplašinot strīda priekšmetu. Gluži pretēji, tā savu prasību otrā iebilduma sakarā balsta uz tiem pašiem apsvērumiem, kas minēti argumentētajā atzinumā. Nevēršoties pret Direktīvas par darba laiku transponēšanu kā tādu, pamatojoties uz *WTR* noteikumiem, Komisija gan savā argumentētajā atzinumā, gan prasībā iebilst *tikai pret valsts iestāžu ieteikto praksi*, kāda tā ir noteikta *Department of Trade and Industry* vadlīnijās.

b) Par iebildumu par prasības nenoteiktību

47. Apvienotā Karaliste turklāt iebilst pret prasības nenoteiktību. Apvienotā Karaliste uzskata, ka Komisijai šajā konkrētajā lietā, kurā tiek apšaubīta direktīvas atbilstoša transponēšana, bija skaidri un precīzi jāmin

22 — Angļu valodā: "[..] Member States have a responsibility to ensure that the rights granted by the Directive, notably the rights to daily and weekly rest, are granted and exercised."

23 — Angļu valodā: "[..] the Member States have a clear responsibility to ensure that the rights granted by the Directive, and notably the right to daily and weekly rest are *effectively granted and exercised*" (izcēlums atbilst oriģinālam).

jomas, kurās tā Direktīvas par darba laiku transponēšanu uzskata par neatbilstošu, nevis tikai jānorāda uz dalībvalstu vispārējām saistībām, ko tām uzliek EKL 249. pants.

48. Tiesas Reglamenta 38. panta 1. punkta c) apakšpunkts un atbilstošā judikatūra nosaka, ka prasības pieteikumā jāietver prasības priekšmets un kopsavilkums par izvirzītajiem pamatiem un šim kopsavilkumam jābūt pietiekoši skaidram un precīzam, lai ļautu atbildētajam sagatavot savu aizstāvību un Tiesai veikt tās kontroli [24].

49. Izskatāmajā lietā Komisija savā prasības pieteikumā, līdzīgi kā argumentētajā atzinumā, par sava otrā iebilduma priekšmetu skaidri ir minējusi *Department of Trade and Industry* vadlīnijas [25]. Tās iebildums, kas īpaši skaidri ir izklāstīts prasības pieteikuma 25.–30. punktā, galvenokārt ir vērsts pret vadlīniju raidīto signālu darba devējiem, ka nav nepieciešams garantēt, ka viņu darba ņēmēji patiešām arī izmanto tiem piešķirto atpūtas laiku, tā vietā ir pietiekami, lai darba ņēmēji, kas vēlas izmantot atpūtas laiku, to netraucēti varētu darīt.

50. Šādos apstākļos Komisija ir pietiekami konkrēti norādījusi, kur tā saskata pienākumu neizpildi.

51. Apstāklis, ka Komisija savā prasības pieteikumā atsaucas tikai uz EKL 249. pantu, bet nepieprasa sodīt Apvienoto Karalisti sakarā ar Direktīvas par darba laiku 3. un 5. panta pārkāpšanu, šajā kontekstā ir mazsvarīgi, jo pārkāpuma procedūras mērķis ir iegūt Tiesas apstiprinājumu tam, ka dalībvalsts nav izpildījusi kādu *Līgumā paredzēto pienākumu* (EKL 226. panta 1. punkts un EKL 228. panta 1. punkts). Direktīvas netransponēšanas vai nepilnīgas transponēšanas gadījumā pienākumu neizpilde izpaužas kā EKL 249. panta 3. punkta pārkāpums. Komisija savā prasībā atsaucas tieši uz šo tiesību normu.

52. No prasības par valsts pienākumu neizpildi gan ir jābūt arī redzamam, kādi direktīvas noteikumi, pēc Komisijas domām, nav transponēti vai ir nepilnīgi transponēti, pārkāpjot EKL 249. panta 3. punktu. Loģiski būtu, ja attiecīgie noteikumi tiktu skaidri nosaukti prasības pieteikumā. Tomēr tas nebūt nav obligāti, jo, kā iepriekš tika minēts, prasības priekšmeta un izvirzīto pamatu kopsavilkumam ir jābūt tikai pietiekoši skaidram un precīzam, lai ļautu dalībvalstij atbildētājai sagatavot savu aizstāvību un

24 — Skat. 2003. gada 9. janvāra spriedumu lietā C-178/00 Itālija/Komisija (*Recueil*, I-303. lpp., 6. punkts) un 2004. gada 14. oktobra spriedumu lietā C-55/03 Komisija/Spānija (Krājumā nav publicēts, 23. punkts).

25 — Skat. šo secinājumu 44. un 45. punktu.

Tiesai veikt tās kontroli. Izskatāmajā lietā šo prasību apmierina Komisijas norāde uz nepietiekamo "tiesību uz diennakts un nedēļas atpūtu īstenošanu", kas ir atrodama gan pašā prasības pieteikumā, gan prasības pamatojumā. Turklāt Komisija dažādos savas prasības pieteikuma punktos skaidri atsaucas uz Direktīvas par darba laiku 3. un 5. pantu [26].

c) Starpsecinājumi

53. Šādos apstākļos prasība attiecībā uz otro iebildumu kopumā ir atzīstama par pieņemamu.

2) Par lietas būtību

54. Komisijas otrais iebildums ir pamatots, ja strīdīgais izteikums *Department of Trade and Industry* 5. nodaļā ir pretrunā mērķim, ko dalībvalstīm izvirza Direktīvas par darba laiku 3. un 5. pants, skatot to kopā ar EKL 249. panta 3. punktu.

26 — Skat., piem., prasības pieteikuma 2., 33. un 34. punktu.

55. Lietas dalībnieki būtībā nav vienisprātis par to, vai Direktīvas par darba laiku 3. un 5. punkta prasības ir izpildītas, ja attiecīgajiem darba ņēmējiem tikai tiek piešķirtas *tiesības* uz diennakts un nedēļas atpūtu vai arī dalībvalstīm jānosaka darba devējiem vēl arī *pienākums nodrošināt rezultātu*, pārbaudot, lai šis atpūtas laiks faktiski tiktu izmantots.

a) Galvenie lietas dalībnieku argumenti

56. Apvienotā Karaliste, pamatojoties galvenokārt uz Direktīvas par darba laiku 3. un 5. panta formulējumu, uzskata, ka darba ņēmējiem ir tikai jāpiešķir tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtu (*ensure that* [..] *every worker is entitled to* [..]), bet darba devējiem nav jāpārbauda, lai atpūtas laiks faktiski tiktu izmantots. Pretstatā citiem direktīvas noteikumiem minētās tiesību normas nenosaka pienākumu nodrošināt rezultātu. No darba devējiem nevar prasīt, lai tie piespiestu darba ņēmējus faktiski izmantot viņiem pienākošos atpūtu. Šādā situācijā *Department of Trade and Industry* vadlīnijas tikai ievieš skaidrību, kur beidzas darba devēju atbildības joma.

57. Salīdzinājumam Apvienotā Karaliste norāda uz Direktīvas par darba laiku 6. panta 2. punktā un 8. panta 1. punktā noteiktajām darba nedēļas ilguma un nakts darba maksi-

mālajām robežām, kur ir izmantots skaidrāk uz rezultātu vērsts formulējums (*ensure that* [..] *does not exceed* [..]) nekā attiecīgajos Direktīvas par darba laiku 3. un 5. panta noteikumos. Turklāt Apvienotā Karaliste velk paralēles ar Direktīvas 92/85 [27] 8. panta noteikumiem par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Minētā panta abos punktos tiesības arī tiek nošķirtas no pienākuma nodrošināt rezultātu, turklāt attiecībā uz tiesībām šī panta pirmajā punktā atkal ir izmantots formulējums *entitled to*.

58. Komisija iebilst pret šiem Apvienotās Karalistes argumentiem, kas balstīti uz formulējumu un kontekstu, un īpaši norāda uz formulējumu neviendabību, ko var konstatēt ne tikai, salīdzinot dažādas valodu redakcijas, bet arī vienas valodas redakcijas ietvaros. Komisija uzskata, ka EKL 249. pants skaidri nosaka dalībvalstu saistības nodrošināt, lai Direktīvā par darba laiku garantētās tiesības, proti, attiecībā uz minimālo diennakts un nedēļas atpūtu, patiešām tiktu piešķirtas un izmantotas. Tas darba devējiem jānodrošina, attiecīgi organizējot uzņēmuma darbu.

27 — Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), OV L 348, 1. lpp.

59. Komisija uzskata, ka attiecīgā *Department of Trade and Industry* vadlīniju 5. nodaļa rosina darba devējus rīcībai, kas neatbilst Direktīvas par darba laiku prasībām. Darba devējiem tiek iestāstīts, ka viņiem nav jānodrošina, lai viņu darba ņēmēji arī faktiski izmantotu tiem piešķirto atpūtas laiku. Vadlīnijas visādā ziņā nemudina darba devējus to nodrošināt.

b) Vērtējums

60. Atbilstoši Direktīvas par darba laiku 3. un 5. pantam dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā un ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā.

61. Izņemot šo secinājumu, ne Direktīvas par darba laiku 3. un 5. punkta formulējumā, ne arī direktīvas *sistēmā* nav tuvākas norādes par to, konkrēti kādas prasības dalībvalstīm ir jāizvirza darba devējiem, lai tiktu efektīvi

sasniegts Kopienu tiesībās noteiktais mērķis garantēt minimālo diennakts un nedēļas atpūtu.

62. Dažādu Direktīvas par darba laiku tiesību normu formulējums ir augstākā mērā neviendabīgs ne vien dažādās valodu redakcijās, bet arī vienas valodas redakcijas ietvaros. Piemēram, direktīvas tekstā angļu valodas redakcijā 3., 4., 5. un 7. pantā tiek konstanti izmantots izteiciens *is entitled to*, ko varētu interpretēt arī tikai darba ņēmēju tiesību nozīmē. Turpretī franču, itāļu un portugāļu valodas redakcijās tajos pašos pantos tiek izmantots jēdziens *bénéficie* (franču valodā) vai attiecīgi *beneficiem* (itāļu valodā) vai attiecīgi *beneficiem* (portugāļu valodā), ko vācu valodā varētu tulkot kā *genießen* [baudīt] vai *zugute kommen* [nākt par labu] un tādējādi interpretēt arī pienākuma nodrošināt rezultātu nozīmē. Bet citās valodu redakcijās vienota terminoloģija netiek izmantota pat attiecīgajos noteikumos par atpūtas laiku (3., 4., 5. un 7. pants). Piemēram, 3., 4. un 5. pantā vācu valodas redakcijā ir izmantots izteiciens *gewährt wird* [tiek piešķirts], turpretī 7. pantā — *erhält* [iegūst]. 3. un 5. pantā spāņu valodas redakcijā ir izmantots izteiciens *disfruten*, bet 4. pantā — *tengan derecho a disfrutar* un 7. pantā — *dispongan*. Līdzīgi arī holandiešu valodas redakcijā tikpat neviendabīgi 3. un 5. pantā tiek izmantots vārds *genieten*, turpretī 4. pantā — vārds *hebben* un 7. pantā — izteiciens *wordt toegekend*.

63. Šis principiālais neviendabīgums valodu lietojumā arī ļauj izskaidrot, kādēļ Direktīva par darba laiku, nosakot 6. panta 2. punktā un 8. panta 1. punktā darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālās robežas, neizmanto tos pašus formulējumus, kā nosakot minimālo atpūtas laiku. Šie noteikumi liek dalībvalstīm veikt vajadzīgos pasākumus, lai darba nedēļas ilgums vai attiecīgi nakts darbs "nepārsniegtu" attiecīgi noteikto maksimālo robežu [28].

64. Pretēji Apvienotās Karalistes viedoklim attiecīgā vārdu izvēle nenosaka kvalitatīvu atšķirību starp Direktīvas par darba laiku 6. un 8. panta prasībām, no vienas puses, un 3. un 5. panta prasībām, par kurām ir strīds šajā lietā, no otras puses. Šādu atšķirību īpaši nepieļauj Direktīvas par darba laiku preambulas astotais apsvērums, kurā vienlaicīgi tiek minēts gan minimālais atpūtas laiks, gan maksimālais darba stundu skaits, kuriem ir viens un tas pats mērķis — nodrošināt darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību.

28 — Arī citās valodu redakcijās (franču, angļu, itāļu, spāņu, portugāļu un holandiešu valodā), kuras es salīdzināju, ir attiecīgi formulējumi.

65. Tādēļ, ņemot vērā šo *izvirzīto mērķi* [29], beidzot jānoskaidro arī dalībvalstu saistību piemērojamība, kas attiecībā uz minimālo diennakts un nedēļas atpūtu izriet no Direktīvas par darba laiku 3. un 5. panta. Kā jau iepriekš minēts [30], pastāvīgā judikatūra par īpaši nozīmīgiem Kopienu sociālo tiesību noteikumiem uzskata gan noteikumus par maksimālo darba laika ilgumu, gan noteikumus par minimālo atpūtas laiku, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir jābūt tiesībām izmantot katram darba ņēmējam [31]. Ir pilnībā jānodrošina tiesību, kas darba ņēmējiem piešķirtas ar Direktīvu par darba laiku, lietderīgā iedarbība, kas dalībvalstīm uzliek pienākumu nodrošināt, ka tiek ievērota katra ar šo direktīvu noteiktā minimālā prasība [32].

66. Lai garantētu efektīvu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, ir nepieciešams ļaut tiem *faktiski izmantot* [33] paredzētos minimālos atpūtas laikposmus. Tas it īpaši nozīmē, ka darba devējiem ir jārada darba ņēmējiem tādi apstākļi, lai tie patiešām izmantotu viņiem pienākošos atpūtas laiku un faktiskie šķēršļi neaizkavētu viņus to darīt [34].

67. Skaidrs, ka normālā situācijā ir nesamērīgi, pat neiespējami, prasīt no darba devēja, lai viņš savus darba ņēmējus *piespiestu* izmantot tiem pienākošos atpūtas laiku. To tiesas sēdē atzina arī Komisija. Tādēļ Apvienotā Karaliste pamatoti norāda uz to, ka darba devēju atbildība attiecībā uz atpūtas laika ievērošanu tīri praktisku iemeslu dēļ nevar būt bezgalīga.

68. Tomēr darba devējs nekādā ziņā nevar ieņemt pasīvu nostāju un piešķirt atpūtu tikai tiem darba ņēmējiem, kuri to skaidri pieprasa un, ja nepieciešams, izcīna tiesas ceļā. Šo tiesību faktisku izmantošanu, lai garantētu efektīvu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, var būtiski apgrūtināt ne jau iespējamās tiesāšanās risks, bet gan iespēja kļūt neieredzētam uzņēmumā, tikai izvirzot prasību ļaut izmantot atpūtas laiku.

29 — Šajā sakarā skat. arī šo secinājumu 26.–29. punktu.

30 — Šo secinājumu 30. punkts.

31 — Iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *BECTU* 43. un 47. punkts, sprieduma lietā *Pfeiffer* 100. punkts, sprieduma lietā *Wippel* 47. punkts un sprieduma lietā *Dellas* 49. punkts.

32 — Iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Dellas* 53. punkts; nepieciešamība efektīvi aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību, faktiski garantējot minimālo atpūtas laiku, uzsvērta arī jau iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Jaeger* 70., 92. un 95. punktā.

33 — Šajā sakarā skat. arī iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma lietā *Jaeger* 70. un 92. punktu.

34 — Šajā sakarā — saistībā ar tiesībām uz atvaļinājumu — ģenerāladvokātes Štiksas-Haklas [*Stix-Hackl*] 2005. gada 27. oktobra secinājumu apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* u.c. (atrodas izskatīšanā Tiesā) 54. punkts.

69. Tieši darba devēja pienākums ir aktīvi rīkoties, lai uzņēmumā nodrošinātu gaisotni, kas sekmētu Kopienu tiesībās noteikto minimālo atpūtas laikposmu faktisku ievērošanu. Tas, bez šaubām, nozīmē, ka attiecīgā uzņēmuma darba organizācijai vispirms ir jāparedz atbilstošs darba un atpūtas laiks. Turklāt uzņēmumā arī praktiski jābūt pašsaprotamam, ka darba ņēmēju tiesības uz atpūtu ir ne tikai uz papīra, bet tās arī faktiski var izmantot. It īpaši ir aizliegts izmantot reālu spiedienu, kas darba ņēmējus varētu atturēt faktiski izmantot savu atpūtas laiku. Turklāt nav svarīgi, vai šādu spiedienu īsteno darba devējs, piemēram, izvirzot darba produktivitātes prasības, vai arī to rada situācija, kad daļa no kolektīva pēc pašu vēlēšanās neizmanto viņiem pienākošos atpūtu un tādēļ pārējie darba ņēmēji ir spiesti darīt to pašu.

70. Šādos apstākļos *Department of Trade and Industry* vadlīniju attiecīgais fragments ir lielā mērā neskaidrs. Tā pirmais teikums precīzi atveido darba devēju pienākumu garantēt, ka viņu darba ņēmēji *var* izmantot savu atpūtas laiku. Tomēr otrajā teikumā ir piebilde, ka darba devējiem nav pienākuma pārbaudīt, lai darba ņēmēji arī *faktiski* izmantotu savu atpūtas laiku. Lasot šos izteikumus kontekstā, arī kontekstā ar vadlīniju pārējo saturu [35], nevar izslēgt iespēju, ka vadlīnijas var rosināt darba devējus uz pasīvu rīcību, kas nav saderīga ar Direktīvas par darba laiku mērķiem. Turklāt var rasties iespaids, ka šāda darba devēja rīcība ir vērtējama kā pienācīga. Tomēr, kā jau iepriekš minēts, darba devējiem paredzētā loma nedrīkst būt tikai pasīva rīcība, gluži pretēji, tai ir jāietver sevī arī pienākums radīt tādu darba atmosfēru, kas rosina darba ņēmējus izmantot viņiem pienākošos atpūtas laiku.

71. Iekļaujot attiecīgo, lielā mērā neskaidro, fragmentu *Department of Trade and Industry* vadlīnijās, Apvienotā Karaliste nav izpildījusi savu pienākumu veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai katram darba ņēmējam garantētu minimālo diennakts un nedēļas atpūtu Direktīvas par darba laiku 3. un 5. panta nozīmē.

35 — Piemēram, vadlīniju 5. nodaļas ievadā ir noteikts šādi: "Employers must check [..] how working time is arranged and whether workers can take the time off they are entitled to [..]" (skat. vadlīniju 14. lpp.).

72. Šo situāciju nemaina arī apstāklis, ka vadlīnijas darba devējiem un darba ņēmējiem, iespējams, kalpo tikai kā ieteikums un tādēļ nav juridiski saistošas [36]. Tiesa jau ir lēmusi, ka jebkāda dalībvalsts iestāžu rīcība, arī pasākums, kam nav saistoša spēka, var ietekmēt pilsoņu rīcību šajā valstī un traucēt Kopienas mērķu sasniegšanu [37]. Tas attiecas arī uz direktīvas mērķu sasniegšanu, kas saskaņā ar EKL 249. panta 3. punktu ir saistoši katrai dalībvalstij, kurai tā ir adresēta.

73. Turklāt dalībvalsts saistības nenozīmē tikai tiesību normas izdevēja pienākumu pienācīgi transponēt direktīvu valsts tiesībās. Ņemot vērā EKL 10. pantā noteikto dalībvalstu vispārīgo lojalitātes pienākumu, tās ietver sevī arī valsts iestāžu tiešo uzdevumu garantēt ar Kopienu tiesībām saderīgu valsts tiesību *piemērošanu* [38]. Valsts iestāžu nesaprotamu ieteikumu dēļ dalībvalsts nedrīkst radīt situāciju, kad valsts tiesību praktiskā piemērošana ir pretrunā direktīvas mērķiem.

74. Šādos apstākļos arī otrais Komisijas apsvērums ir pieņemams.

V — Par tiesāšanās izdevumiem

75. Saskaņā ar Reglamenta 69. panta 2. punktu lietas dalībniekam, kuram spriedums ir nelabvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram spriedums ir labvēlīgs. Tā kā Komisija ir prasījusi piespriest Apvienotajai Karalistei atlīdzināt tiesāšanās izdevumus un tā kā šai dalībvalstij spriedums ir nelabvēlīgs, Apvienotajai Karalistei jāpiespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus [39].

36 — Par vadlīniju ieteikuma raksturu noteikti liecina šāda norāde vadlīniju ievaddaļas 1. lappusē: "This booklet [..] gives general guidance only and should not be regarded as a complete or authoritative statement of the law."

37 — Šajā sakarā 1982. gada 24. novembra spriedums lietā 249/81 Komisija/Īrija, saukts "Buy Irish" (*Recueil*, 4005. lpp., 28. punkts).

38 — Šajā sakarā — saistībā ar *administratīvo praksi*, kas ir pretrunā Kopienu tiesībām — 2005. gada 12. maija spriedums lietā C-278/03 Komisija/Itālija (Krājums, I-3747. lpp., 13. punkts): "Pienākumu neizpilde var rasties no administratīvās prakses, kas pārkāpj Kopienu tiesības, pat ja piemērojamie valsts noteikumi kā tādi atbilst šīm tiesībām."

39 — Ja Komisija atsauks savu pirmo iebildumu, būs jāpiemēro Reglamenta 69. panta 5. punkts. Pēdējo reizi Tiesa lietā C-514/03 piesprieda Spānijas Karalistei segt tiesāšanās izdevumus par atsaukto prasības par valsts pienākumu neizpildi daļu, kā to prasīja Komisija, jo attiecīgā dalībvalsts, novēloti veicot valsts tiesību normu grozījumus, ar savu rīcību pamudināja Komisiju celt prasību (iepriekš 19. zemsvītras piezīmē minētā sprieduma 68. punkts).

VI — Secinājumi

76. Pamatojoties uz iepriekš minētajiem apsvērumiem, iesaku Tiesai pieņemt šādu nolēmumu:

1) Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste,

— pretēji Direktīvas 17. panta 1. punktam iekļaujot 20. panta 2. punktā *Working Time Regulations* 1999. gada 17. decembra redakcijā noteikumu, atbilstoši kuram gadījumos, kad tikai daļa no darba laika ir nomērīta un/vai normēta vai ko tikai daļēji nevar noteikt pats darba ņēmējs, darba nedēļas ilguma un nakts darba maksimālās robežas tiek piemērotas tikai attiecībā uz šo darba laika daļu, un

— pretēji Direktīvas 3. un 5. panta izvirzītajam mērķim saglabājot oficiālās vadlīnijas saistībā ar *Working Time Regulations*, atbilstoši kurām darba devējiem ir tikai jānodrošina, lai darba ņēmēji varētu izmantot savu diennakts un nedēļas atpūtu, bet to pienākums nav pārbaudīt, lai viņi to faktiski izmantotu,

— nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek EKL 249. panta 3. punkts, lai transponētu Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvu 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem;

2) Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste atlīdzina tiesāšanās izdevumus.